

Важнейшим ресурсом компании является персонал организации. Сегодня не вызывает сомнения, что именно «человеческий ресурс» организации способен либо многократно повысить ее эффективность, либо поставить под сомнение сам факт ее существования. Именно человеческий фактор часто становится причиной неудач. Так, отсутствие идентификации себя с организацией, сопротивление изменениям, новшества, нежелание перучиваться со стороны сотрудников, сдерживают развитие организации, а, следовательно, приводят к снижению эффективности. Только квалифицированные специалисты и лояльные к организации сотрудники могут сделать организацию успешной.

В настоящее время работа с персоналом в организациях существенно изменилась. Сегодня она представляет собой объект осознанной кадровой политики, являющейся составной частью общей политики организации.

В повседневной жизни часто задают вопрос, чем отличаются HR-менеджеры или специалисты по управлению персоналом от кадровиков. И это не случайно, т. к. у нас в республике еще, к сожалению, нет широкой практике создания в организации службы управления персоналом. Такие подразделения создаются на крупных частных или совместных предприятиях. Государственные организации по-прежнему ограничиваются отделом кадров, и такой должности, как HR-менеджер, в принципе нет.

Но необходимо отметить, что знания и умения, которыми должен обладать кадровик и HR-менеджер, различны.

Основная деятельность отдела кадров – это кадровое делопроизводство, что вне сомнения является важной составляющей в работе организации. Широко распространена практика привлечения юристов для работы в качестве кадровика. И это оправдано с точки зрения задач, которые стоят перед отделами кадров.

В постоянно меняющихся экономических условиях все большее значение приобретает эффективное управление людскими ресурсами. Конкурентоспособность предприятий во многом определяется квалификацией его специалистов. Растущий объем и уровень задач, требующих профессионального решения, увеличивает нагрузку и на службу персонала организации. Предприятиям все сложнее подбирать квалифицированные кадры, не имея в штате специалиста по подбору персонала. Для решения задачи создания системы управления человеческими ресурсами компании нужен специалист в области управления персоналом, имеющий профильное образование. Менеджеру по персоналу необходимы знания экономики предприятия, бухучета, навыки работы с кадровыми и финансовыми документами. Он должен иметь психологическую и правовую подготовку, владеть технологиями управления персоналом. Главными качествами HR-менеджера, которые позволяют ему стать незаменимым специалистом в организации, являются понимание бизнеса, в котором он работает, умение видеть возможности

и брать ответственность за их внедрение, способность действовать, умение управлять собой, понимать человеческую природу и уметь влиять на поведение других. Важна культура речи, владение профессиональной терминологией разных специалистов, ведь приходится общаться с людьми самых разнообразных профессий, знание делового этикета.

Такая концепция должна быть заложена в качестве основы подготовки дипломированных специалистов по управлению персоналом. Учебный план должен включать перечень общепрофессиональных и специальных дисциплин, формирующих профессионала – менеджера по персоналу. Вопрос заключается в том, какие общеобразовательные и специальные дисциплины должны быть включены в учебный план. Как и все сферы нашей жизни, менеджмент находится в постоянном движении. Происходящие в обществе изменения должны находить отражение в спецкурсах и спецсеминарах, читаемых будущим специалистам. В процессе обучения важно сочетать теоретическое образование с определенным практическим опытом для настоящего понимания и экспериментальной проверки той или иной теории. Одна из центральных проблем обучения студентов специальности «Управление персоналом» состоит в том, чтобы перевести теоретические знания, усвоенные в ходе обучения, в практические навыки. Студент на практических занятиях, на мастер-классах, тренингах должен испытать какое-либо знание на собственном опыте. Для этого необходимо создать условия для эмоционального включения студента в ту или иную ситуацию [1].

Существующий подход к формализации подготовки специалистов, к сожалению, не способствует формированию необходимых навыков. Традиционные лекции сегодня не так актуальны, необходимо больше практики. Студенты много время проводят в социальных сетях, и это следует учитывать в работе преподавателя. Материал, который преподаватель дает в лекции, сегодня есть возможность предоставить студентам для самостоятельного изучения. Преподаватель должен быть включен в общение со студентами через сети, он может консультировать, отвечать на вопросы, осуществлять контроль за работой. Перераспределение часов, которые отводятся на изучение дисциплины, в пользу практических занятий, позволит уделить достаточно внимания приобретению необходимых навыков путем обсуждения кейсов, проведения деловых игр, тренингов, мастер-классов и т.п. Так, например, управляемая самостоятельная работа не может осуществляться в аудиториях, студент лишается возможности самостоятельно собирать и анализировать материал. Такая работа должна выполняться под контролем преподавателя, но никак не в аудитории, где может проходить только совместное обсуждение полученных результатов.

Таким образом, не замечать изменений, происходящих в обществе, не понимать, что современная молодежь вы-

росла на компьютерных играх, клипах, что у них плохая концентрация внимания, что они по-другому смотрят на жизнь, невозможно. Новое поколение любит креативность, анализ и решение проблем, оно хочет овладеть самыми новыми технологиями, и именно образовательные учреждения должны им помочь в этом.

Литература

1. *Ермалович, Л.П.* Совершенствование подготовки специалистов в области управления персоналом / Л.П. Ермалович // Актуальные проблемы бизнес-образования : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 8–9 апр. 2010 г. – Минск: «Национальная библиотека Беларуси», 2010.